

Convention collective nationale de l'immobilier

Code IDCC 1527 - Brochure JO 3090

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798311464437

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	9
Champ d'application	10
Champ d'application professionnel	10
Négociateur immobilier sous statut	10
Négociateur immobilier hors statut	10
Négociateurs VRP multi-employeurs (non exclusif).....	11
Contrat de travail.....	12
Période d'essai et période probatoire.....	13
Période d'essai	13
Contrats à durée déterminée	13
Contrats à durée indéterminée.....	13
Négociateur immobilier	14
Période probatoire en cas de changement de catégorie ou de poste .	14
Préavis	16
Démission et licenciement.....	16
Cas général (hors négociateur immobilier)	16
Négociateur immobilier	17
Mise à la retraite par l'employeur	17
Départ à la retraite à l'initiative du salarié	17
Clause de non-concurrence négociateurs immobiliers sous statut	18
Indemnité de licenciement.....	19
Indemnité de départ à la retraite	20
Départ à la retraite à l'initiative du salarié	20
Mise à la retraite	21
Congés exceptionnels pour événements familiaux	22
Congés payés	23
Durée des congés.....	23
Période des congés	23

Indemnisation du congé	24
Compte épargne temps (CET)	25
Salariés bénéficiaires	25
Alimentation.....	25
Plafonds.....	25
Utilisation	26
Absences pouvant donner lieu à utilisation des droits placés sur le compte épargne-temps	26
Modalités	26
Entretien de fin de carrière	27
Cessation	28
Rupture du contrat de travail	28
Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps	28
Jours fériés	29
Hors résidences de tourisme	29
Résidences de tourisme.....	29
Durée du travail.....	30
Cas général.....	30
Négociateur VRP	30
Résidence de tourisme.....	30
Temps de travail effectif.....	31
Définition du temps de travail effectif	31
Temps de trajet et de déplacement.....	31
Temps de formation	31
Astreintes	33
Définition.....	33
Champ d'application	33
Mise en place.....	33
Indemnisation des astreintes.....	33
Conditions préalables aux interventions.....	34
Indemnisation des intervention	34

Frais de déplacement.....	34
Aménagements du temps de travail	35
Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos	35
Période de référence	35
Répartition des jours de repos	35
Respect des temps de repos	36
Réduction du temps de travail dans le cadre de cycles d'activité	36
Aménagement du temps de travail sur l'année (Modulation du temps de travail).....	36
Aménagement individualisé du temps de travail.....	38
Travail à temps partiel	40
Dispositions générales.....	40
Durées minimales d'activité	40
Heures complémentaires	41
Complément d'heures par avenant	42
Coupures	43
Dispositions spécifiques aux résidences de tourisme	43
Travail intermittent résidences de tourisme	44
Heures supplémentaires	45
Forfaits annuels en heures	46
Forfaits annuels en jours	48
Champ d'application	48
Modalités de mise en place.....	49
Rémunération	49
Temps de repos.....	49
Renonciation à des jours de repos	50
Suivi de la charge de travail	51
Alerte à l'initiative du salarié.....	52
Consultation du CSE	52
Travail de nuit dans les résidences de tourisme.....	53
Définition et organisation du travail de nuit.....	53

Durée maximale du travail	53
Organisation du travail	53
Temps de pause	53
Contreparties accordées aux travailleurs de nuit	54
Repos au titre de la dérogation à la durée quotidienne de huit heures	54
Statut du travailleur de nuit	54
Surveillance médicale	54
Personnel de jour dont les horaires de travail comprennent d'une façon régulière des horaires de nuit.....	55
Travail de nuit ponctuel	55
Maladie, maternité et accident du travail	56
Maladie, accident du travail.....	56
Justification d'absence.....	56
Maintien de la rémunération	56
Garantie d'emploi.....	57
Maladie et congés payés.....	58
Maternité - Adoption	58
Paternité.....	58
Classification des emplois	60
Classification des emplois hors résidences de tourisme.....	60
Employés	60
Agents de maîtrise	63
Cadres	65
Classification des emplois dans les résidences de tourisme.....	73
Principes généraux.....	73
Définition des niveaux dans les résidences de tourisme	74
Grille de classification des emplois-repères	78
Certificats de qualification professionnelle (CQP)	86
Salaires, primes et indemnités	87
Prime d'ancienneté	87
Primes associées aux médailles d'honneur du travail	87

Médailles d'honneur du travail.....	87
Primes.....	88
Période transitoire	88
Treizième mois.....	89
Droit de suite des négociateurs immobiliers sous statut	90
Rémunération des « extras » et du personnel logé et/ou nourri dans les résidences de tourisme	90
Personnel logé et/ou nourri	90
Rémunération des extras.....	91
Rémunération des négociateurs immobiliers	91
Commissions	91
Congés payés.....	91
Remboursement des frais professionnels	92
Salaires minima	92
Salaires minima	92
Salaires minima bruts annuels.....	92
Assiette de vérification	93
Cas particulier des salariés rémunérés en tout ou partie à la commission (hors résidences de tourisme).....	94
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète.....	95
Liste des articles de la convention collective cités	96

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale de l'immobilier du 5 juillet 1956 révisée par Avenant n° 83 du 2 décembre 2019

Étendue par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1er juin 2020

Code IDCC 1527 - Brochure JO 3090

Organisations d'employeurs signataires : FNAIM ; SNPI ; SNRT ; UNIS.

Organisations syndicales des salariés signataires : Fédération des services CFTD ; CFE CGC SNUHAB ; CFTC CSFV ; Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT ; Fédération des Employés et Cadres FO.

Champ d'application

Article 1er

Champ d'application professionnel

Sauf application d'une convention nationale étendue et en cours de validité concernant un secteur du champ d'application général visé ci-après (HLM ou promotion - construction par exemple), ou une catégorie de personnel (personnel d'exploitation, gardiennage et entretien par exemple qui relève de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979), la présente convention règle sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer les rapports entre les employeurs et les salariés.

- Des entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier dans toutes les activités définies dans la division 68 de la Nomenclature d'Activités Françaises rév. 2 mise en vigueur au 1er janvier 2008 par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- Des entreprises immatriculées sous le code 81-10Z ;
- Dans les résidences de tourisme et résidences hôtelières pouvant être immatriculées sous le code APE 55-20Z ;
- Des holdings (classe 64-20Z et 70-10Z) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, des groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever ;
- Les organisations professionnelles patronales signataires de la présente convention.

Négociateur immobilier sous statut

Les négociateurs immobiliers peuvent être engagé par un seul employeur (à titre exclusif) rémunéré principalement à la commission. Ces négociateurs, cadres ou non-cadres, VRP ou non, bénéficient de dispositions de la CCN.

Négociateur immobilier hors statut

Les négociateurs immobilier travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de son secteur d'activité, perçoit une rémunération non essentiellement constituée de commissions relèvent des dispositions générales de la CCN.

Négociateurs VRP multi-employeurs (non exclusif)

Les VRP multi-employeurs (non exclusif) relèvent des dispositions générales de la CCN.

Les négociateurs immobiliers VRP salariés des entreprises relevant de la présente convention et exerçant une activité réglementée par la Loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite Loi HOGUET, visant les activités des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndics de copropriétés), qui remplissent les conditions prévues par les articles L. 7311-1 et suivants du Code du travail, relèvent de la présente convention et non de l'Accord national interprofessionnel des V.R.P. du 3 octobre 1975.

Ainsi, les VRP de l'Immobilier exercent la même fonction quel que soit l'employeur pour lequel ils travaillent, dès lors que celui-ci est assujetti à la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970.

Contrat de travail

Article 13

Le contrat de travail doit comporter l'accord exprès du salarié. Il est daté, signé et établi en double exemplaire, dont l'un rendu par le salarié à l'employeur.

Le contrat de travail doit également préciser l'identité des parties, le lieu de travail, la définition du poste de travail, la date de début du contrat, les modalités d'attribution et de détermination des congés payés, la durée du délai de préavis en cas de cessation du contrat, la périodicité de la rémunération, l'emploi occupé, le niveau hiérarchique, l'horaire de travail, le salaire global brut annuel contractuel et éventuellement les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

Période d'essai et période probatoire

Période d'essai

Article 13

Contrats à durée déterminée

- un jour par semaine de durée prévue ou minimale de l'emploi dans la limite de deux semaines, si cette durée est égale ou inférieure à six mois ;
- un mois si l'emploi ou la période minimale est d'une durée supérieure à six mois ;

Contrats à durée indéterminée

- E1 : 1 mois renouvelable pour une durée maximum d'1 mois
- E2 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum d'1 mois
- E3 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum d'1 mois
- AM1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois
- AM2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois
- C1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois
- C2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois
- C3 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois
- C4 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois
- Les négociateurs VRP multi-employeurs quelle que soit leur classification : 3 mois maximum renouvellement inclus.

L'employeur doit stipuler expressément dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail la durée de la période d'essai et de son renouvellement éventuel.

Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la convenance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

En cas d'embauché en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise :

- À l'issue du stage non salarié intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans les conditions prévues par la loi à l'article L. 1221-24 du Code du travail ;
- À l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée de ce dernier est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI (conformément à l'article L. 1243-11 du code du travail) ;
- De même, le salarié intérimaire, embauché par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission voit sa période d'essai réduite d'une durée équivalente à la

durée du contrat d'intérim (dans la limite de 3 mois, conformément à l'article L. 1251-38 du code du travail).

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Négociateur immobilier

Annexe IV Statut de négociateur immobilier - Article 3

Négociateur VRP

La période d'essai des négociateurs immobiliers VRP (hors classification ou classé sur un des niveaux cadre) est fixée à 3 mois renouvellement inclus.

Négociateur non-VRP

En revanche, pour les négociateurs immobiliers non-VRP, (hors classification ou classé sur un des niveaux cadre), la période d'essai est fixée à 3 mois renouvelable une fois pour cette même durée.

Période probatoire en cas de changement de catégorie ou de poste

Article 16

La promotion à une qualification professionnelle supérieure n'est définitivement acquise qu'au terme d'une période probatoire maximale de 2 mois pour les employés et ouvriers, et de 3 mois pour les agents de maîtrise et les cadres. Cette période probatoire doit être obligatoirement proposée par l'employeur et formellement acceptée par le salarié. Étant précisé que le refus du salarié ne fait pas obstacle au maintien de la promotion.

Si, à l'expiration de cette période probatoire, le salarié n'est pas confirmé dans sa nouvelle qualification ou ne souhaite pas s'y maintenir, il est réintégré dans sa qualification d'origine.

Pour toutes les autres hypothèses de changement d'emploi, une période probatoire peut être définie d'un commun accord entre les parties dans l'avenant au contrat de travail.

La rupture de celle-ci, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

Préavis

Démission et licenciement

Cas général (hors négociateur immobilier)

Article 32

À l'expiration de la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde), donnent lieu à un préavis d'une durée de :

Jusqu'à moins d'un an d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

De un à moins de deux ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

À compter de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Pour les négociateurs VRP multi-employeurs, le préavis est le suivant :

- Jusqu'à moins d'un an : 1 mois
- De 1 à moins de deux ans : 2 mois
- À compter de deux ans : 3 mois

L'employeur ou le salarié qui n'observe pas les délais ainsi fixés doit à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui vient à trouver un nouveau poste en cours de préavis peut quitter son emploi sans avoir à payer l'indemnité, à condition d'avertir son employeur quarante-huit heures à l'avance s'il est employé, une semaine dans les autres cas.

Le salarié en période de préavis a le droit de s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi, sans réduction de salaire. Le salarié à temps partiel bénéficie du même droit, proratisé en fonction de son temps de présence. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, alternativement. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

L'employeur peut libérer le salarié de son obligation d'exécuter son préavis. Le salarié ne peut s'opposer à cette dispense mais bénéficie, en contrepartie, d'une indemnité compensatrice et des avantages en nature. Le salarié peut également, sur sa demande, être dispensé d'effectuer son préavis sans compensation. Dans

tous les cas de dispense, le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle qui n'est assortie d'aucun préavis. Les parties fixent librement dans ce cas la date de fin du contrat sous réserve des délais imposés par la loi (délai de rétractation et d'homologation).

Négociateur immobilier

Annexe IV Statut de négociateur immobilier - Article 8

À l'expiration de la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis de :

Pour les négociateurs immobiliers VRP, cadres et non cadres :

- Jusqu'à moins d'un an d'ancienneté : 1 mois.
- À partir d'un an d'ancienneté et jusqu'à moins de deux ans d'ancienneté : le préavis est porté à 2 mois.
- À partir de deux ans d'ancienneté : le préavis est de 3 mois.

Toutefois, pour les négociateurs immobiliers VRP cadres, le préavis en cas de licenciement est de 3 mois quelle que soit l'ancienneté.

Pour les négociateurs immobiliers non-VRP et non cadres :

- Jusqu'à moins de deux ans d'ancienneté : 1 mois.
- À partir de deux ans d'ancienneté : le préavis est de 2 mois.

Pour les négociateurs immobiliers non-VRP statut cadre, quelle que soit l'ancienneté : 3 mois

Mise à la retraite par l'employeur

Article 34.2

L'employeur est tenu de respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de licenciement.

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Article 34.1

En cas de départ à son initiative, le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission.

Clause de non-concurrence négociateurs immobiliers sous statut

Annexe IV Statut de négociateur immobilier - Article 9

Le contrat de travail du négociateur immobilier peut contenir une clause de non-concurrence après la cessation d'activité du négociateur. Cette clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié. La clause de non-concurrence doit être restreinte à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation, ses connaissances et son expérience professionnelle.

L'interdiction d'emploi que comporte la clause de non-concurrence ne peut excéder la durée de 2 ans après la cessation du contrat de travail.

En contrepartie de cette clause de non-concurrence, le négociateur percevra, chaque mois, à compter de la cessation effective de son activité, et pendant toute la durée de l'interdiction, dans la mesure où celle-ci est respectée, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 20 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par lui au cours des trois derniers mois d'activité passés dans l'entreprise, étant entendu que les primes exceptionnelles de toute nature de même que les frais professionnels en sont exclus.

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la rupture du contrat par l'employeur ou le salarié, l'employeur peut néanmoins par lettre recommandée avec accusé de réception :

- renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, en portant sa décision par écrit à la connaissance du salarié. Ce dernier, dans ce cas, ne peut prétendre à aucune contrepartie pécuniaire ;
- ou décider de réduire la durée de l'interdiction. L'indemnité due au salarié sera alors réduite dans les mêmes proportions.

La lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la décision de l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence ou de la réduire doit être présentée au salarié avant l'expiration du délai de 15 jours susmentionné. En tout état de cause, lorsque le préavis n'est pas effectué en tout ou partie, au plus tard à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise.

Indemnité de licenciement

Article 33

Pour les salariés ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur et conformément aux dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail, il est prévu une indemnité de licenciement, fixée à l'article R. 1234-2 du code du travail, qui ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année.

Indemnité de départ à la retraite

Article 34

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

- à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- à l'initiative de l'employeur à partir de 65 ans selon la date de naissance du salarié, conformément aux dispositions légales (art. L. 1237-5 du code du travail, L. 351-8 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale), et sous réserve de respecter le formalisme prévu ci-dessous.

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié doit communiquer à l'employeur qui le lui demande les éléments d'information relatifs à sa situation au regard de son droit à pension.

En cas de départ à son initiative, il perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel acquis à la date de cessation du contrat de travail :

Ancienneté	Indemnité à verser
De 5 ans à moins de 7 ans	0,60 mois
De 7 à moins de 9 ans	0,80 mois
De 9 à moins de 11 ans	1 mois
De 11 à moins de 13 ans	1,20 mois
De 13 à moins de 15 ans	1,40 mois
De 15 à moins de 17 ans	1,60 mois
De 17 à moins de 19 ans	1,80 mois
De 19 à moins de 21 ans	2,10 mois
De 21 à moins de 23 ans	2,40 mois
De 23 à moins de 25 ans	2,70 mois
De 25 à moins de 27 ans	3 mois
De 27 à moins de 29 ans	3,30 mois

De 29 à moins de 31 ans	3,60 mois
De 31 à moins de 33 ans	3,90 mois
De 33 à moins de 35 ans	4,20 mois
Au-delà de 35 ans	4,50 mois

Mise à la retraite

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein (65 à 67 ans selon la date de naissance du salarié conformément aux dispositions précitées) devra l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord par écrit, il peut être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Il pourra toutefois réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié. Lorsqu'il a atteint l'âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s'opposer à sa mise en retraite par l'employeur.

Le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite fixée sur la base du salaire global brut mensuel contractuel équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article R. 1234-2 du code du travail.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 22

Indépendamment des congés visés à l'article 21, et à la condition qu'ils soient pris au moment de l'événement justificatif, les salariés peuvent bénéficier, sur justification, de congés supplémentaires pour les événements suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, soeur) : 1 jour ouvrable ;
- décès conjoint, partenaire pacsé, concubin, ascendants (parents, grands-parents et arrière-grands-parents), frère, soeur, beaux-parents : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables / ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Le cas échéant, le salarié bénéficie en sus d'un congé pour deuil, d'une durée de 8 jours ouvrables dans les conditions prévues à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- décès beau-frère, belle-soeur : 1 jour ouvrable;
- cérémonie religieuse concernant un enfant : 1 jour ouvrable;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ; étant précisé que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du temps de présence sur l'exercice.

Congés payés

Article 21

Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés sauf période de référence différente pour l'acquisition des droits à congés payés fixée par accord collectif se calant sur une période de modulation ou sur la période de référence choisie pour la mise en place d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

- l'article L. 3141-8 pour les salariés ayant un ou des enfants à charge dans les conditions fixées par le Code du travail ;
- l'article L. 3141-23, troisième alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, et ce, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3141-4 et 5 du Code du travail.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé, les périodes ainsi qualifiées par les dispositions du Code du travail et les périodes d'absence intégralement rémunérées.

Les congés payés doivent être pris pendant la période de référence. Il ne peut y avoir en principe de report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis, sauf :

- en cas de congé de maternité ou d'adoption, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail;
- maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non ;
- s'agissant du personnel originaire de départements, régions ou territoires d'outremer ou de pays étrangers ;
- dérogation par accord collectif d'entreprise ou d'établissement pour un report conventionnel conformément à l'article L. 3141-22 du Code du travail.

Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par les articles L. 3141-17 à 20 du Code du travail, le salarié a le droit de prendre jusqu'à 24 jours ouvrables de congés payés pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et salarié.

Rappel étant fait de la possibilité pour les salariés, de ne pas avoir à attendre la fin de la période de référence (soit, à défaut d'accord d'entreprise, le 1er mai) pour pouvoir bénéficier de leurs congés payés, mais de pouvoir les prendre dès

l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées par le code du travail (article L. 3141-12).

Le calendrier des congés est établi par l'employeur au plus tard 15 jours avant la fin de la période de référence, après avis le cas échéant du CSE, en fonction des nécessités du service, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint et de la durée de leur service chez l'employeur, autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés, et de la situation des salariés ayant plusieurs employeurs.

Les conjoints et les bénéficiaires d'un pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé trois jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage, aller et retour, occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), le salaire global brut mensuel contractuel qu'il aurait reçu en activité, sauf application de la règle du dixième (article L. 3141-24 du Code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

Il ne peut y avoir indemnité de congés non pris qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Compte épargne temps (CET)

Avenant n° 55 du 26 juin 2012

Salariés bénéficiaires

Seuls les salariés âgés de 55 ans et plus et ayant une ancienneté supérieure à un an au sein de la même entreprise peuvent ouvrir et alimenter un compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps est ouvert et utilisé par le salarié sur une base volontaire.

Alimentation

Seuls peuvent être portés au compte épargne-temps en tout ou partie les heures ou jours de congés et de repos indiqués ci-après :

- les jours de repos accordés aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ou les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention de forfait dans le respect de la limite du nombre maximal de jours travaillés (fixée, à la date de signature du présent accord, à 235 jours par l'article L. 3121-45 du Code du travail) ;
- les heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos ;
- les jours de repos et de congés accordés au titre de l'organisation du travail prévue aux articles L. 3122-2 ou D. 3122-7-1 du Code du travail ou les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction collective de la durée du travail ;
- la cinquième semaine de congés payés, les jours de congés accordés au-delà des cinq semaines obligatoires et les jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Les salariés sont informés annuellement des droits placés sur leur compte épargne-temps.

Plafonds

Les droits pouvant être épargnés annuellement par les salariés ne peuvent excéder 14 jours ou 98 heures. En outre, les salariés ne peuvent pas épargner plus de 70 jours (490 heures) sur leur compte épargne temps. En tout état de cause, les droits épargnés par un salarié sur son compte épargne-temps, convertis en unités monétaires, ne pourront en aucun cas excéder le plafond maximum garanti par l'Association pour la Garantie des Salaires.

Utilisation

Les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être pris dans un délai de cinq ans à compter de la fin de l'année civile au cours de laquelle ils ont été inscrits, dès lors que vingt-quatre (24) jours ouvrables de congés payés acquis au titre de l'année antérieure ont été pris.

Le délai d'utilisation sera prorogé, sur demande écrite du salarié, dès lors que 10 jours au moins auront été inscrits au compte épargne-temps dans le délai de 5 ans à compter de l'ouverture du compte-épargne temps. Dans ce cas, le salarié pourra continuer à inscrire des droits, dans le respect des plafonds visés à l'article 4.

Si moins de 10 jours ont été inscrits au compte épargne-temps dans le délai susvisé, l'employeur pourra refuser tout nouveau placement de droits.

Les droits inscrits au compte épargne-temps sont utilisés pour indemniser des périodes d'absences non rémunérées et ne pourront faire l'objet d'une monétisation qu'avec l'accord de l'employeur.

Toutefois, le salarié pourra utiliser tout ou partie des droits inscrits au compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), sous réserve de sa mise en place au sein de son entreprise. Les droits ainsi versés au plan d'épargne suivent le sort et obéissent au régime des versements volontaires des adhérents du plan.

Absences pouvant donner lieu à utilisation des droits placés sur le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est utilisé pour rémunérer les absences suivantes :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- passage à temps partiel ;
- suivi d'une formation non rémunérée en dehors du temps de travail ;
- cessation progressive ou totale d'activité ;
- Congé pour convenance personnelle.

L'utilisation du compte épargne-temps en vue de rémunérer des absences est subordonnée à la comptabilisation de 10 jours ou 70 heures de crédit sur le compte du salarié concerné, et à une ancienneté au sein de la même société d'au moins 2 années.

Modalités

Demande d'absence

La prise de jours d'absence se fait en accord avec l'employeur, par journée ou demi-journée.

e délai de prévenance est d'au moins deux mois avant la date du départ, sauf disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant un délai plus court. Ce délai est réduit à un mois pour toute absence inférieure ou égale à deux semaines. Le délai de réponse de l'employeur ne peut excéder 15 jours calendaires. Passé ce délai, la réponse est réputée positive.

Rémunération des absences

Valorisation des droits placés

Les éléments placés sur le compte épargne-temps sont valorisés ainsi qu'il suit :

1 heure = 1/151,67ème du salaire de référence (pour une durée hebdomadaire du travail fixée à 35 heures)

1 jour de congé payé ouvré = 1/21,66ème du salaire de référence

1 jour de congé payé ouvrable = 1/26ème du salaire de référence

1 jour de forfait jours = $\left[\frac{1}{(\text{nombre de jours compris dans la convention de forfait} + \text{nombre de jours fériés} + \text{nombre de jours de congés payés})} \right]$ du salaire de référence multiplié par 12.

Salaire de référence

Les rémunérations versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé, débloquent ainsi tout ou partie de son compte épargne-temps, sont calculées sur la base du salaire global brut mensuel contractuel.

Versement de la rémunération

Les versements sont effectués mensuellement, dans la limite des droits acquis par le salarié concerné, et sont soumis aux cotisations sociales ainsi qu'à la CSG et à la CRDS. Ils donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

Retour du salarié

À l'issue d'un congé inférieur ou égal à un mois, le salarié retrouve son emploi. À l'issue d'un congé d'une durée supérieure ou au terme d'un aménagement de fin de carrière (ex : passage au temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération égale à celle perçue avant son départ.

Entretien de fin de carrière

Au cours de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, le salarié et son employeur examinent les droits placés par le salarié sur le compte épargne-temps.

L'employeur interroge le salarié sur son projet d'utilisation des droits placés et des droits qu'il entend placer à l'avenir sur le compte épargne-temps afin de pouvoir gérer l'utilisation des droits acquis dans le compte épargne-temps.

L'employeur et le salarié s'accordent sur un calendrier prévisionnel d'utilisation de ces droits.

Cessation

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, et qu'elle qu'en soit la cause, le déblocage du compte épargne-temps est automatique. Le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps.

Cette indemnité a le caractère de salaire et est calculée sur la base du salaire en vigueur perçu par l'intéressé au moment de la liquidation de son compte.

En tout état de cause et conformément à l'article L. 3154-3, le salarié peut demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret

Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être clôturé à la demande écrite du salarié.

Le salarié qui entend clôturer son compte épargne-temps doit formuler une demande de clôture par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge en respectant un préavis de deux mois.

Les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être pris, en accord avec l'employeur, et leur utilisation devra s'étaler sur un délai minimum de six mois à compter de la notification de la renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps. Ces droits sont pris par journée ou demi-journée.

La demande d'absence, la rémunération des absences et le retour du salarié s'effectuent dans les conditions de l'article 5 du présent accord.

Jours fériés

Article 21.1

Hors résidences de tourisme

Les jours fériés sont les onze fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail : 1er Mai, 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël.

Ces jours sont chômés et rémunérés.

Résidences de tourisme

Annexe VI - Résidences de Tourisme - Article 21.1

Les onze fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail (1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et Noël) sont des jours normalement travaillés et lorsqu'ils sont travaillés ils sont compensés par autant de jours de repos. Le choix des jours de compensation se fera dans la mesure du possible d'un commun accord avec le salarié.

Si le 1er mai doit être travaillé, il sera rémunéré conformément aux dispositions légales.

Durée du travail

Cas général

Article 19

La durée hebdomadaire conventionnelle est fixée à 35 heures de travail effectif.

La durée annuelle de travail est de 1 607 heures.

Négociateur VRP

Annexe IV Statut de négociateur immobilier

Le temps de travail du négociateur immobilier VRP n'étant pas contrôlable il ne relève pas de la réglementation sur la durée du travail. Aucun horaire de travail ne doit apparaître ni sur le contrat de travail ni sur le bulletin de paye.

Résidence de tourisme

Annexe VI - Résidences de Tourisme - Article 19.3.1

La durée hebdomadaire de travail pourra être répartie d'une manière égale ou inégale sur quatre, cinq, cinq jours et demi ou 6 jours par semaine (incluant les dimanches ou jours fériés lorsque le type d'activité correspond à celle prévue par les dispositions légales autorisant le travail du dimanche).

La durée journalière maximale de travail ne pourra excéder 10 heures de travail effectif ; l'amplitude maximale étant de 12 heures avec 2 heures de repos minimum.

Dans les exploitations à activité saisonnière, le personnel permanent devra bénéficier d'au moins 2 jours de repos consécutifs pendant la période hors saison.

Temps de travail effectif

Article 19.3

Définition du temps de travail effectif

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail, quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt de travail consacré au repas, des temps de pause et plus généralement toutes interruptions entre deux séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

Temps de trajet et de déplacement

Le temps de trajet qui permet de se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, si le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. En l'absence d'accord d'entreprise prévoyant les contreparties accordées, celles-ci sont déterminées par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Temps de formation

L'employeur doit assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de son employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences, est du temps de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à la demande du salarié, notamment dans le cadre du C.P.F. de transition professionnelle, et n'est pas directement liée à l'activité de l'entreprise ou à l'exercice de ses fonctions et de ses compétences professionnelles, les périodes correspondantes sont exclues du temps de travail effectif.

Des actions de formation notamment celles sanctionnées par un titre ou un diplôme ayant pour objet le développement des compétences du salarié, en dehors de celles destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités professionnelles exercées par le salarié, peuvent être réalisées pour partie hors du temps de travail effectif par accord écrit entre l'employeur et le salarié qui définit notamment le nombre de jours et/ou d'heures passé en formation hors du temps de travail effectif, ainsi que le cas échéant son imputation sur des jours de repos. Les actions de formation concernées sont celles ayant fait l'objet de l'accord écrit visé ci-dessus. Au regard de la pratique, une limitation du nombre de jours de

repos visé par le présent article pourra être précisée par voie d'avenant ou par accord d'entreprise.

Astreintes

Article 19.7.2.

Définition

Afin de répondre à des besoins imprévus, certains salariés pourront être conduits à assurer périodiquement des astreintes.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable à tout moment, par un moyen mis à sa disposition, afin d'être en mesure d'intervenir, dans les délais les plus brefs, pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention et le temps correspondant au trajet seront considérés comme un temps de travail effectif. Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos visées aux articles L. 3131-1 « Repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives » et L. 3132-2 «Durée minimale du temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien».

Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel, y compris d'encadrement, s'étant engagé, par avenant à leur contrat de travail, à assumer un nombre déterminé de jours d'astreinte par an.

Mise en place

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Indemnisation des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée à l'initiative de l'employeur sous forme de rémunération ou sous forme de repos.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux planchers suivants :

En cas de repos :

- 6 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant ;
- 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.
- En cas de compensation financière :
 - 6 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors prime d'ancienneté, d'anniversaire, de 13ème mois et toute autre prime ;
 - 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

Conditions préalables aux interventions

Le principe même de l'intervention doit être justifié par une situation d'urgence.

L'intervention répond aux besoins de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents ou incidents imminents ou réparer des accidents ou incidents survenus.

Cette intervention peut être réalisée à distance ou sur place. Le salarié devra effectuer un rapport d'intervention.

Indemnisation des intervention

Les interventions ponctuelles ainsi que, le cas échéant, le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention, accomplis pendant le temps d'astreinte, sont qualifiées de temps de travail effectif et feront l'objet d'une rémunération comme telle.

Frais de déplacement

Seuls les frais de déplacements engendrés par les interventions, hors horaires normaux, sont indemnisés. Le paiement sera alors effectué sur la base des frais réels, sur présentation des justificatifs correspondants.

Aménagements du temps de travail

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Article 19.5.2.

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée par l'attribution de jours ou de demi-journées dans l'année.

Période de référence

Les jours de repos sont pris et répartis sur une période de 12 mois consécutifs (par exemple année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

Répartition des jours de repos

Les jours ou demi-journées de repos sont pris, pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur selon des modalités définies au sein de l'entreprise. Dans tous les cas, une demi-journée de repos ne pourra pas être scindée sans l'accord des deux parties.

Dans les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie vingt et un jour au moins à l'avance. Les repos sont pris dans un délai maximum de 12 mois suivant leur acquisition. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, sauf accord individuel différent ou en cas de circonstances exceptionnelles, le délai de 7 jours dans ces derniers cas étant réduit à un jour franc. La prise du repos acquis conformément au présent article n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Les absences (hors congés payés et jours fériés) constatées sur la période de référence auront pour conséquence la réduction de ce droit à repos.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 39 heures par semaine.

Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire global brut mensuel contractuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite du salaire global brut mensuel contractuel lissé proportionnellement au nombre d'heures constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Respect des temps de repos

Les parties reconnaissent que certaines formes d'aménagement du temps de travail, notamment celles nécessitant une adaptabilité des temps de travail aux besoins de la clientèle, risquent d'entraîner des contraintes aux salariés.

Chaque entreprise se doit de respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et se doit de garantir un temps de repos suffisant à chacun de ses salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Réduction du temps de travail dans le cadre de cycles d'activité

Article 19.5.3.

L'activité des entreprises peut se caractériser par des périodes cycliques, de plus ou moins grande intensité. Ces périodes varient d'une entreprise à l'autre selon leur créneau d'activités, la nature des tâches réalisées et celle des clients. Ces variations cycliques découlent souvent de contraintes extérieures qui ne peuvent pas toujours être anticipées. Ces impératifs, sont l'une des spécificités des professions représentées. Ce qui a pour effet d'augmenter sensiblement le temps de travail permettant de faire face à ce surcroît d'activité.

En fonction des besoins de l'entreprise et de l'organisation du temps de travail du salarié, la durée hebdomadaire du travail appliquée dans l'entreprise peut être organisée sous forme de cycle d'activité dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximum du cycle de travail ne doit pas dépasser 12 semaines consécutives.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale hebdomadaire du travail pouvant être accomplie, le nombre d'heures travaillées par semaine peut varier à l'intérieur d'un cycle d'activité de façon inégale dans la limite de 0 heure pour les semaines basses et de 46 heures pour les semaines hautes.

Seules sont considérées comme des heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée légale du travail calculée en moyenne sur le cycle.

Aménagement du temps de travail sur l'année (Modulation du temps de travail)

Article 19.6.

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année moyennant une réduction du temps de travail dans les conditions précisées ci-après, l'objectif étant de compenser les hausses et les baisses d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours des périodes choisies les variations

de charges auxquelles elles sont confrontées, en respectant les délais de prévenance prévus par la loi.

Les dispositions de l'article 19.6 de la Convention collective nationale de l'Immobilier demeurent applicables aux entreprises qui, sur le fondement de cet article, ont pris des mesures d'application antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Pour les autres entreprises, à défaut d'accord collectif, l'aménagement unilatéral du temps de travail par l'employeur peut être mis en place dans les limites prévues à l'article L. 3121-45 du code du travail.

Le nombre d'heures travaillées peut varier d'une semaine à l'autre en fonction de la charge de travail.

La période de variation ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs (par exemple année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

Les semaines de forte activité se compensent avec les semaines de faible activité.

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou de repos compensateur de remplacement conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail.

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et dont les limites peuvent être négociées par avenant ou accord d'entreprise, dans le cadre des dispositions prévues par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent majoré.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 46 heures. La journée de travail, pendant les semaines de basse activité, ne peut être inférieure à 4 heures consécutives. Ainsi, le salarié ne peut être amené à se déplacer pour une journée de travail inférieure à 4 h. Ce mode d'organisation est compatible avec la possibilité de convertir la réduction du temps de travail en jours de repos.

Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée est limité aux hypothèses de remplacement, au surcroît d'activité non programmé et aux emplois saisonniers que la mise en oeuvre de la modulation ne permet pas d'écarter complètement.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par un remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins six mois.

Hormis les cas des contrats à durée déterminée ou temporaire, lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de

modulation ou à la date de la rupture du contrat. S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire global brut mensuel contractuel lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération égal à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte. Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent et ce, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3252-2 et 3 et R. 3252-2 à 4 du Code du travail qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération. Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

Le salarié n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail ou le salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période, restant bénéficiaire d'un droit à repos compensateur, perçoit une indemnité compensatrice.

Au regard des données économiques et sociales qui conduisent à l'adoption du présent dispositif, l'entreprise établit un programme indicatif précisant :

- les périodes de fortes activités,
- les périodes de plus faibles activités.

Cette programmation indicative est établie chaque année, après consultation du CSE, lorsque cette instance existe.

Elle est portée à la connaissance du personnel concerné au moins trente jours avant sa date d'entrée en vigueur.

Toute modification de cette programmation fait l'objet d'une consultation préalable du CSE, lorsque cette instance existe, et d'une communication au personnel en respectant un délai de prévenance de sept jours ouvrés. Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est fait au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire validé par l'employeur. Un récapitulatif mensuel est mentionné ou annexé au bulletin de paie.

Aménagement individualisé du temps de travail

Article 19.7.1.

La direction de chaque entreprise peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des fonctions des salariés.

Les salariés mobiles suivent l'horaire applicable en fonction de leur activité.

Sur la demande des salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le CSE ne s'y oppose pas. Dans les entreprises dépourvues de CSE, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail compétent.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, entre autres, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

Travail à temps partiel

Dispositions générales

Article 19.7.4

Durées minimales d'activité

Durée minimale prévue par la loi

Depuis le 1er juillet 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Dérogations à la durée minimale (durée hebdomadaire minimale conventionnelle)

Emplois concernés

Les emplois concernés sont :

- dans les secteurs d'activité des locations touristiques ou de courte durée ;
- le ménage ;
- l'établissement des états des lieux ;
- l'accueil, la réception si ce service n'est pas assuré en continu (24 heures sur 24 heures) ;
- les contrats de travail à durée déterminée (CDD) conclus sur le fondement de l'article L. 1242-2, 1°, du code du travail pour le remplacement d'un salarié ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Dans ce cas de figure, le remplaçant pourra prétendre à un taux d'emploi (nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel) au moins égal à celui du salarié qu'il remplace.

Durée hebdomadaire minimum conventionnelle

La durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou la durée équivalente sur le mois, soit 34 heures mensuelles. Il est toutefois rappelé que le CDD conclu pour le remplacement d'un salarié à temps partiel devra stipuler un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé.

Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations conventionnelles à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- Qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut-être fixée à la demande écrite et motivée du salarié ;
- Soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles;
- Soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant au moins à 24 heures ;
- Pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de rendre compatible son temps de travail avec la poursuite de ses études.

Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel bénéficie :

- d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi ;
- d'un regroupement du temps de travail en journées complètes ou en demi-journées d'au moins 4 heures. Cette répartition du temps de travail est expressément fixée par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci ;
- par ailleurs, le salarié à temps partiel est prioritaire pour l'attribution d'un emploi à temps complet ou d'un complément d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle, à condition qu'il remplisse les conditions de qualification requises ou qu'il puisse les acquérir par le biais d'une formation ;
- l'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe ;
- le plan de développement des compétences prendra en compte la situation des salariés à temps partiel afin de proposer aux salariés qui le souhaitent des formations leur permettant d'accéder à un meilleur taux d'emploi.
- le salarié à temps partiel de moins de 24 heures hebdomadaires bénéficiera d'une participation de l'employeur à ses frais de transport (carte d'abonnement de transport collectif) calculée sur un taux d'emploi correspondant à la durée hebdomadaire minimum légale.

Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 % du salaire contractuel.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite de 1/3 de cette même durée, sont majorées à un taux de 25 % du salaire contractuel.

Complément d'heures par avenant

Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en feront la demande. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Si l'avenant porte sur une durée supérieure à 1 an, à la demande du salarié, l'augmentation du temps de travail deviendra contractuelle.

Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire majoré de 10 %. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximum d'avenants compléments d'heures par an et par salarié est fixé à six pour une durée maximale de 16 semaines par année civile, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

Modalités d'accès aux avenants compléments d'heures

L'employeur met en oeuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de complément d'heures.

Le recueil des souhaits peut notamment se faire :

- à l'occasion de l'entretien annuel du salarié ;
- par une fiche de souhaits que l'employé peut remettre à tout moment à l'employeur ;

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre sera déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur informe le CSE ou les délégués syndicaux des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours au moins une fois par an.

Coupures

Pour les seuls emplois liés à la réception et à la restauration, il sera possible de prévoir une coupure de 2 heures ou plus si le salarié concerné à une durée hebdomadaire supérieure ou égale à la durée hebdomadaire minimum légale (24 heures hebdomadaires).

Pour les salariés dont le contrat de travail stipulera une coupure de 2 heures ou plus, la durée minimale de travail doit être au moins de 24 heures de travail hebdomadaire.

La durée quotidienne de la coupure sera au maximum de 4 heures.

Le salarié qui sera astreint à une coupure durant sa journée de travail bénéficiera d'une prime forfaitaire de 4 € par coupure supérieure à 2 heures. Les coupures d'une durée inférieure à 2 heures par jour n'ouvriront droit à aucune majoration spécifique.

L'augmentation de cette prime forfaitaire sera négociée chaque année dans le cadre de la NAO et fera l'objet d'une discussion lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

Dispositions spécifiques aux résidences de tourisme

Annexe VI - Résidences de Tourisme

Dans les résidences de tourisme, le recours au temps partiel constitue un moyen privilégié de répondre aux fluctuations régulières de l'activité.

La durée maximale des heures complémentaires est portée de 10 % à un tiers de la durée annuelle contractuelle de travail.

Les salariés à temps partiel doivent faire connaître par écrit à leur employeur s'ils souhaitent augmenter leur horaire contractuel. Dans cette hypothèse, ils auront la priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et exigeant un horaire minimum de 22 h.

Travail intermittent résidences de tourisme

Annexe VI - Résidences de Tourisme

Les résidences de tourisme peuvent recourir au travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les emplois susceptibles d'être pourvus dans le cadre d'un contrat de travail intermittent sont tous les emplois liés aux cycles des périodes saisonnières.

Les résidences de tourisme qui recourent au travail intermittent ont le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lisser la rémunération. La décision sera prise d'un commun accord en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les résidences de tourisme assureront aux salariés concernés un lissage de la rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et comporter notamment les éléments suivants :

- La qualification du salarié
- Les éléments de la rémunération
- La durée annuelle minimale de travail
- Les périodes travaillées et non travaillées
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le contrat de travail sera établi dans la mesure du possible de façon à permettre au salarié de compléter son horaire de travail en ayant plusieurs employeurs.

Les salariés à temps partiel doivent faire connaître par écrit à leur employeur s'ils souhaitent augmenter leur horaire contractuel. Dans cette hypothèse, ils auront la priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et exigeant un horaire minimum de 22 h.

Il est rappelé à toutes fins utiles :

- Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité
- Les salariés intermittents peuvent exercer l'ensemble des fonctions représentatives du personnel y compris pendant les périodes non travaillées. Dans tous les cas les heures de représentation sont assimilées à du travail effectif.

De plus les travailleurs intermittents bénéficieront de la même couverture sociale et des mêmes droits à formation dans les périodes travaillées et dans les périodes non travaillées.

Heures supplémentaires

Article 20

Les heures supplémentaires sont prises dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, notamment visées aux articles L. 3121-28 à 40 et D. 3121-17 et suivants du Code du travail.

Forfaits annuels en heures

Article 19.8

Les parties constatent que, du fait de l'activité des entreprises concernées, il peut exister une catégorie de cadres dont le temps de travail est impossible à évaluer par avance compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Par exemple, sont notamment concernés les cadres ayant les fonctions intermédiaires :

- de gestion locative ;
- de gestion de copropriétés ;
- de comptabilité ;
- techniques et/ou administratives.

De même, compte tenu des conditions d'exercice de leur mission et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, les non-cadres mobiles disposent également d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces catégories, il est mis en place, par convention individuelle, un forfait annuel d'heures dont le nombre maximum correspond au plus à la durée légale augmentée du contingent d'heures supplémentaires fixé par les dispositions réglementaires en vigueur.

La rémunération afférente au nombre d'heures retenu doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum brut mensuel défini à l'article 37.2 applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations pour heure supplémentaire prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés concernés doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures dans la limite de 46 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines.

Chaque mois, les salariés concernés doivent remettre pour validation à l'employeur, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration doit en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné est lissée sur la base de l'horaire moyen de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire global brut mensuel contractuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les heures de travail sur l'année.

Le contrat de travail des salariés concernés, ou une annexe (convention individuelle de forfait) peut prévoir la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps sous réserve qu'un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, en prévoit la mise en place conformément aux dispositions des articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail, ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.

Le volume d'heures annuel prévu audit forfait tient compte de la réduction du temps de travail. Cette réduction se fait comme pour les autres salariés, sous la forme :

- D'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
- D'une réduction quotidienne ;
- D'une combinaison de ces deux modalités.

La répartition du temps de travail peut se faire sur la base :

- D'une semaine de 6 jours ;
- D'une semaine de 5,5 jours ;
- D'une semaine de 5 jours ;
- Sur moins de 5 jours au niveau du salarié dans le cadre d'une ouverture de l'entreprise de 5 à 6 jours par semaine.

Les partenaires sociaux considèrent que les employeurs doivent privilégier la réduction du temps de travail de ces personnels sous forme de jours de repos.

Forfaits annuels en jours

Article 19.9

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées dont le nombre ne pourra excéder 217 jours hors journée de solidarité. Ce chiffrage s'entend d'une année complète de travail d'un salarié ayant acquis la totalité de ses congés payés.

Ce nombre de jours est réduit à due proportion des absences autorisées, rémunérées ou non, dans les conditions visées au point 3 ci-dessous.

Le nombre de jours travaillés sera supérieur dans le ou les cas suivants :

- Si le salarié affecte des jours de repos dans un dispositif de compte épargne temps instauré dans l'entreprise.
- Si le salarié renonce à des jours de repos dans les conditions définies ci-après.
- Si le salarié n'a pas acquis l'intégralité de ses congés payés.
- Le nombre de jours travaillés sera augmenté pour le donateur et ou diminué pour le bénéficiaire à hauteur du ou des jours ayant fait l'objet d'un don dans le cadre des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

Le forfait annuel en jours s'exerce sur une période de 12 mois consécutifs.

Champ d'application

Dans la branche, il existe deux catégories de salariés répondant aux exigences de l'article L. 3121-58 du Code du travail.

Il s'agit :

- des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable.
- des salariés dont la durée du temps de travail ne peut-être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont notamment visés dans les salariés définis ci-dessus qui, compte tenu de leur activité, quels que soient leurs niveaux de classification et leurs métiers, assurent de manière autonome les fonctions :

- de négociation commerciale ;
- de relation clientèle dans le secteur de la FEPL ;
- de conseil, d'expertise ;
- de gestion d'ensembles immobiliers (gérant d'immeubles, gestionnaire de copropriété,...) ;
- de gestion technique ou informatique exercées de manière autonome ;
- de direction ou de responsabilité d'un service, établissement, secteur.

Modalités de mise en place

Pour chaque salarié concerné, le contrat de travail et le cas échéant son annexe relative au forfait annuel en jours, ou ultérieurement, l'avenant au contrat de travail, approuvés et signés des deux parties comporte les éléments d'information suivants :

- L'accord collectif d'entreprise relatif au forfait jours ou, à défaut, la référence au présent article 19.9 de la Convention collective nationale de l'Immobilier;
- L'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- La nature des missions ;
- La période de référence du forfait telle que prévue dans l'accord collectif ;
- Le nombre de jours travaillés dans la période ;
- La rémunération contractuelle et ses modalités fixées en conséquence du recours au forfait ;
- Les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié. À défaut de précision il sera fait application des dispositions du point 6 ci-dessous.

Un calendrier prévisionnel des jours de repos pourra être établi en début de période.

Rémunération

Ces salariés bénéficient d'une rémunération annuelle forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail est décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

La rémunération annuelle est réduite à due proportion des absences, hors congés payés, jours de réduction du temps de travail, et toutes absences assimilées à du temps de travail effectif.

En cas d'entrée et/ou de sortie en cours de période, la rémunération annuelle est calculée au prorata de la présence dans l'entreprise au cours de cette période.

La rémunération du salarié doit être en rapport avec les contraintes qui lui sont imposées. Elle ne saurait être inférieure au salaire minimum brut conventionnel majoré à minima de 12 %.

Temps de repos

Les salariés bénéficient d'une réduction effective du temps de travail qui se fait obligatoirement sous forme de journées ou demi-journées de repos.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner.

Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

En outre, les salariés au forfait en jours ne sont pas soumis aux durées du travail suivantes :

- la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures)
- la durée quotidienne maximale du travail (10 heures)
- les durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines cette durée pouvant être portée à 46 h en moyenne par un accord collectif ou avec l'autorisation de la DIRECCTE)

Cependant, ils doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre deux journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur s'assure du respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur s'assure de l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les modalités pratiques d'exercice de ce droit, qui dépendent de l'organisation du travail appliquée dans l'entreprise, seront fixées par un accord collectif d'entreprise ou une charte établie par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

L'employeur communique l'accord collectif ou la charte du droit à la déconnexion aux salariés au forfait jours.

En outre, les salariés, le personnel d'encadrement et de direction, seront sensibilisés et formés à un usage raisonnable des outils numériques.

Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

En cas de renonciation à des jours de repos (art. L. 3121-66 du code du travail) le nombre maximum de jours travaillés ne peut dépasser 235.

Dans cette hypothèse, l'accord des parties est formalisé dans un avenant à la convention de forfait ou au contrat de travail.

Cet avenant précise que ce temps de travail supplémentaire donne lieu à une majoration d'au moins 10 % de la rémunération contractuelle.

Il est valable uniquement pour la période pour laquelle il a été conclu. Si les parties souhaitent reconduire ce dispositif de renonciation à repos, elles devront conclure un nouvel avenant.

Suivi de la charge de travail

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur ou de son représentant établit, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au plafond de la convention individuelle de forfait en jours...).

Le document de suivi mensuel permet également au salarié d'indiquer :

- s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos ;
- le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ou à la répartition dans le temps de son travail et/ou à l'amplitude de ses journées de travail.

Ce document de suivi est transmis, par le salarié et par tout moyen, à l'employeur ou à son représentant (manager, service RH...).

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

Ces documents mensuels sont conservés par l'employeur et tenus, pendant trois ans, à la disposition de l'inspection du travail.

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constate des difficultés notamment liées à la charge de travail du salarié, à sa répartition dans le temps ou dans l'organisation du travail du salarié ou au respect des temps de repos, il peut organiser un entretien individuel avec le salarié.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il consigne les solutions et mesures envisagées.

L'employeur procède en tout état de cause à une analyse de la situation et prend toutes mesures appropriées pour y remédier.

Dans le cadre du suivi de la charge de travail l'employeur peut utiliser les outils figurant en annexe V à la Convention collective ou des outils présentant des garanties équivalentes.

Il s'agit :

- Du modèle indicatif intitulé «fiche mensuelle individuelle de suivi des jours travaillés».

- D'un modèle de charte permettant à l'employeur, en l'absence d'accord collectif traitant de ce sujet, de mettre en place par décision unilatérale «une charte relative au droit à la déconnexion».

Par ailleurs, un entretien individuel distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, a lieu chaque année pour établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée,
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'amplitude des journées d'activité,
- l'adéquation de sa rémunération avec sa charge de travail
- l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

Dans la mesure du possible, au cours de cet entretien individuel, l'employeur ou son représentant et le salarié examinent la charge de travail prévisible sur la période de référence à venir.

Une attention particulière devra être apportée au salarié qui use de manière continue et excessive de sa faculté de rachat de ses jours de repos.

Alerte à l'initiative du salarié

Le salarié bénéficie également d'un droit d'alerte lorsqu'il constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos et/ou le nombre de jours travaillés prévu au forfait.

Le salarié peut aussi demander un entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficulté relative à la répartition et à l'organisation du travail.

Il informe son responsable hiérarchique de tout ce qui accroît de façon inhabituelle ou anormale la charge de travail.

En outre, tout employé dispose de la faculté de demander un rendez-vous à la médecine du travail en application de l'article L. 4624-34 du code du travail.

L'employeur ou son représentant devra rechercher et mettre en oeuvre des solutions appropriées dans un délai raisonnable.

Consultation du CSE

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE est informé sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, sauf, le cas échéant, en cas d'accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail.

Travail de nuit dans les résidences de tourisme

Annexe VI - Résidences de Tourisme - Article 19.7.3

Définition et organisation du travail de nuit

Le travail de nuit est défini comme tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit :

- le salarié qui accomplit selon son horaire habituel, c'est-à-dire selon un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre, au minimum trois heures de travail, au moins deux fois par semaine, pendant la plage horaire définie ci-dessus,
- le salarié qui accomplit pendant la plage horaire définie ci-dessus, un nombre minimal de 260 heures de travail pendant une période de référence de 12 mois consécutifs.

Durée maximale du travail

Compte tenu des contraintes d'organisation spécifiques liées à l'activité des résidences de tourisme, les durées maximales de travail suivantes sont fixées par dérogation aux règles en vigueur :

- la durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit est portée à 9 heures,
- la durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives est portée à 44 heures.

Organisation du travail

Le travail de nuit sera organisé par période de neuf heures de travail effectif la nuit sans augmentation du nombre de nuits travaillées.

Dans le cadre des amplitudes horaires précisées ci-dessus, les plannings et horaires de travail seront fixés en fonction des spécificités d'organisation de l'entreprise.

Temps de pause

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à six heures de travail, le travailleur de nuit bénéficiera d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le lieu de travail et lui permettant de se détendre et de se restaurer. Le cas échéant, le salarié pourra utiliser les installations mises à disposition du public.

La période de pause n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles exceptionnelles demandées au salarié durant cette période en cas de nécessité d'urgence, notamment pour des motifs tenant la sécurité des biens et des personnes.

Le temps de pause est rémunéré et décompté comme du temps de travail effectif.

Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une majoration de 8 % de leur taux horaire applicable à toute la durée du travail de nuit.

Les travailleurs de nuit bénéficieront de 2 jours de repos compensateur par année civile, acquis à raison de 1/6 de jour par mois travaillé.

Après trois ans d'ancienneté comme travailleur de nuit, le nombre de jours de repos compensateur est majoré de 1 jour soit un total de 3 jours par année civile à raison de 1/4 de jour par mois travaillé.

Le nombre de jours de repos compensateur sera proratisé pour les travailleurs de nuit travaillant à temps partiel.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai de 6 mois et ne peut être indemnisé.

Le nombre de jours de repos compensateur acquis figurera sur le bulletin de paye.

Repos au titre de la dérogation à la durée quotidienne de huit heures

Les travailleurs de nuit travaillant par période de neuf heures bénéficieront pour chaque période travaillée d'un repos compensateur d'une heure payée au titre de la dérogation à la durée quotidienne de huit heures. Chaque nuit travaillée de neuf heures de travail effectif étant payée 10 heures.

Statut du travailleur de nuit

Les travailleurs de nuits qui souhaitent occuper un poste de jour ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles correspondant est portée à la connaissance de ces salariés par affichage.

Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois de suite, d'une surveillance médicale renforcée.

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification. Il bénéficie à ce titre d'une priorité par rapport aux salariés visés au § g. Et un effort de formation sera fourni dans le cadre du DIF.

Personnel de jour dont les horaires de travail comprennent d'une façon régulière des horaires de nuit

Le personnel travaillant pour l'essentiel de jour mais dont les horaires de travail comprennent des heures sur la plage horaire « nuit » et selon les modalités mentionnées ci-dessus bénéficieront de la compensation sous forme de majoration salariale prévue ci-dessus et applicable aux heures considérées de nuit uniquement.

Travail de nuit ponctuel

Le personnel de jour amené à remplacer ponctuellement du personnel de nuit bénéficiera de la majoration prévue ci-dessus ainsi que de la compensation en repos due au titre de la dérogation à la durée quotidienne de huit heures.

Maladie, maternité et accident du travail

Maladie, accident du travail

Article 24

Justification d'absence

Toute absence pour maladie ou accident doit être portée à la connaissance de l'employeur le plus rapidement possible, et justifiée par un certificat médical qui doit parvenir à l'entreprise dans le délai de trois jours et à la sécurité sociale dans le délai de quarante-huit heures suivant la date de l'arrêt de travail.

En cas de prolongation possible, le salarié doit informer l'employeur de la date présumée de reprise du travail afin que les mesures adéquates de remplacement puissent être prises, notamment en matière d'information du remplaçant.

Maintien de la rémunération

En cas d'indisponibilité dûment justifiée, et sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale, le maintien de la rémunération du salarié malade ou accidenté a pour assiette 90 % du salaire brut mensuel contractuel, acquis à la date de l'arrêt, pendant :

- 30 jours après un an de présence dans l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article D. 1226-1 du code du travail ;
- 90 jours après trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après treize ans de présence dans l'entreprise ;
- 130 jours après dix-huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après vingt-trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après trente-trois ans de présence dans l'entreprise.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, les parties peuvent convenir au contrat de travail :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Toutefois, il ne sera pas tenu compte des périodes indemnisées à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle.

Ce maintien de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne peut pas déduire ce montant des commissions dues, au titre de la récupération des avances sur commissions des négociateurs immobiliers.

Les conditions du maintien de la rémunération durant l'arrêt maladie telles qu'exposées ci-dessus s'appliquent sous réserve de leur caractère plus favorable par rapport aux conditions légales du maintien de salaire exposées aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail. Les dispositions légales et conventionnelles de maintien de salaire ne se cumulent pas.

En cas d'accident du travail, le complément de salaire se fera dans les mêmes conditions que pour la maladie, sans toutefois que l'ancienneté de 1 an soit requise.

Les garanties précisées ci-avant s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la Sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotisations patronales, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. La subrogation s'impose à l'employeur. Lorsque les indemnités de la Sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles sont réputées être servies intégralement.

Garantie d'emploi

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat du salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pour pourvoir à son remplacement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, le licenciement ne peut intervenir avant la fin d'une période de deux mois suivant la fin de la période de maintien de rémunération, sans que cette garantie d'emploi ne puisse être inférieure à 3 mois dès la période d'essai accomplie.

En cas de maladie ou accident d'origine professionnelle, les dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du Code du travail s'appliquent.

Maladie et congés payés

Article 21.2

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé, les périodes d'absence intégralement rémunérées.

Maternité - Adoption

Article 25.1

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité sont régies par les articles L. 1225-16 à 28 du code du travail, et par les articles L. 1225-37 à 46-1 dans le cas d'une adoption.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le salaire brut mensuel des intéressés est maintenu à 100 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale et sous déduction des indemnités journalières versées par cet organisme.

Pour les salariées dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, les parties peuvent convenir au contrat de travail :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L. 1225-66 et 67 du Code du travail (résiliation du contrat et droit à réintégration).

Les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré.

Paternité

Article 25.2

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de paternité sont régies par les articles L. 1225-35 et 36 du code du travail, qui instituent un congé de paternité non rémunéré par l'employeur (mais indemnisé par la caisse primaire d'assurance maladie dans les conditions en vigueur) de 25 jours

calendaires en cas de naissance/d'adoption d'un enfant ou 32 jours calendaires en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Cette première période de congé de 4 jours est obligatoire, elle est facultative si le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières prévues par code de la sécurité sociale.

En sus, et conformément à l'article D. 1225-8-1, le salarié concerné a le droit à un allongement de congé pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Ce congé paternité allongé, non rémunéré par l'employeur, est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation.

À l'issue du congé paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut cumuler son congé paternité et ses jours de congés exceptionnels pour naissance d'un enfant prévus à l'article 22 .

Classification des emplois

Classification des emplois hors résidences de tourisme

Annexe I Avenant n° 92 du 2 juin 2022

La grille de classification des postes de travail jointe au présent avenant détermine pour chacun des 9 niveaux (E1, E2, E3, AM1, AM2, C1, C2, C3, C4), 5 critères :

- un niveau d'autonomie et de responsabilité (critère impératif) ;
- un niveau relationnel (critère indicatif) ;
- des missions repères (critère indicatif) ;
- un niveau de formation (critère indicatif) ;
- des emplois repères (critère indicatif).

Les termes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante :

- « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans,
- « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans
- et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans.

Employés

Critères	Employé niveau 1 (E1)	Employé niveau 2 (E2)	Employé niveau 3 (E3)
Autonomie/Responsabilité	D'après des instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir ainsi que les méthodes et moyens appropriés, il exécute, sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure, des travaux	Selon des directives s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il choisit les méthodes d'exécution appropriées en relation avec un salarié de qualification supérieure et exécute des	Dans le cadre de directives générales, il choisit les modes opératoires et les moyens de contrôle appropriés permettant l'exécution des tâches qualifiées qui lui sont confiées. Il réalise des travaux divers sous contrôle

Critères	Employé niveau 1 (E1)	Employé niveau 2 (E2)	Employé niveau 3 (E3)
	simples ou répétitifs nécessitant une initiation de courte durée.	travaux variés comportant des opérations combinées en fonction de l'objectif à atteindre.	d'un responsable. Il peut être amené à vérifier le travail d'un ou plusieurs salariés de qualification inférieure. L'exécution de ces tâches constituées d'actions et de réalisations complètes dont il assume la responsabilité de bon achèvement nécessite la maîtrise de la fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels et la capacité à mettre en œuvre des règles relevant d'une technique déterminée.
Niveau relationnel (à titre indicatif)	Il accueille (physique ou téléphonique) et oriente des visiteurs dans un souci de qualité de service. Il a la capacité à travailler en équipe.	Il accueille et renseigne les visiteurs. Il tient un standard et gère des agendas. Il réalise de simples visites des lieux avec la clientèle. Il a la capacité à travailler en équipe.	Il visite des lieux avec la clientèle. Il assure la gestion administrative et relationnelle avec les clients. Il a la capacité à travailler en équipe. Il est doté d'une aisance relationnelle, s'adapte à des profils d'interlocuteurs

Critères	Employé niveau 1 (E1)	Employé niveau 2 (E2)	Employé niveau 3 (E3)
			différents, et interroge les besoins et attentes des clients.
Missions repères (à titre indicatif)	Il gère le courrier et la réception de mails. Il classe et archive. Il réalise des travaux de reprographie. Il entretient des locaux. Il assure le suivi des courses et des moyens généraux.	Il constitue des dossiers et assure le classement. Il rédige des courriers. Il tient des écritures sous le contrôle d'un comptable. Il réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion sous le contrôle d'un responsable. Il maîtrise les logiciels métiers.	Il rédige des courriers, frappe des comptes rendus et notes. Il passe les écritures comptables dans le cadre de directives et établit les déclarations fiscales. Il réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion diversifiées. Il maîtrise les logiciels métiers.
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale niveau 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4 ou 5.
Emplois repères (à titre indicatif)	Agent d'accueil. Agent administratif débutant(e). Employé(e) services généraux (chauffeur, coursier...). Agent d'entretien.	Agent d'accueil. Agent administratif confirmé(e). Standardiste. Aide comptable. Ouvrier(e) polyvalent(e). Technicien(ne) débutant(e). Assistant(e) de gestion débutant(e).	Comptable débutant(e). Assistant(e) spécialisé(e) (paie, gestion...). Assistant(e) de gestion débutant(e). Technicien(ne) chargé(e) des états des lieux. Commercial(e) vente et location

Critères	Employé niveau 1 (E1)	Employé niveau 2 (E2)	Employé niveau 3 (E3)
			pour les sociétés foncières. (Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »)

Agents de maîtrise

Critères	Agent de maîtrise niveau 1 (AM1)	Agents de maîtrise niveau 2 (AM2)
Autonomie/Responsabilité	Il dispose des capacités professionnelles et qualités nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble grâce à des connaissances générales et techniques et juridique approfondies. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé du personnel de qualification inférieure. Il peut exercer des fonctions de coordination ou de pilotage.	Il planifie et contrôle les tâches qui lui sont assignées en fonction d'objectifs à atteindre. Il assume la responsabilité et peut superviser plusieurs salariés dans les limites des directives qu'il a reçues.
Niveau relationnel (à titre indicatif)	Il établit des relations de confiance pour obtenir les renseignements nécessaires à l'évaluation de situations : capacité	Il assiste aux rendez-vous avec les architectes ou techniciens, assiste aux expertises et assure et coordonne le suivi

Critères	Agent de maîtrise niveau 1 (AM1)	Agents de maîtrise niveau 2 (AM2)
	d'argumentation et de persuasion. Il assure le suivi et le traitement des demandes et réclamations courantes des clients – Il fait preuve d'une capacité d'écoute et de diplomatie Il gère des situations de litige. Il recherche des solutions amiables avant toute procédure judiciaire lorsque cela est possible.	administratif et financier des actifs immobiliers. Il assure le suivi et le traitement des demandes et réclamations courantes des clients – Il fait preuve d'une capacité d'écoute et de diplomatie. Il gère des situations de litige. Il recherche des solutions amiables avant toute procédure judiciaire lorsque cela est possible.
Missions repères (à titre indicatif)	Il prépare et suit les dossiers confiés par les responsables (PV, rapports, assure un reporting de son activité). Il assure et supervise des opérations techniques, administratives ou de gestion. Il participe à l'élaboration et contrôle des budgets. Il gère l'ensemble des tâches afférentes à plusieurs immeubles. Il repère les réparations et présente des propositions concrètes pour l'entretien des immeubles. Il tient une comptabilité spécialisée complète. Il maîtrise les logiciels métiers.	Il connaît des textes juridiques et réglementaires. Il élabore et contrôle des budgets. Il analyse et gère le contrat de bail, assure la bonne exécution du mandat de gestion et les relations avec les locataires, établit les documents administratifs et financiers. Il collecte les données chiffrées auprès des différents services de l'entreprise et assure l'élaboration des documents de gestion. Il assure la gestion des chantiers ou des opérations. Il assure la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants pour le compte de sociétés

Critères	Agent de maîtrise niveau 1 (AM1)	Agents de maîtrise niveau 2 (AM2)
		immobilières et foncières. Il maîtrise les logiciels métiers.
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4 ou 5.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4, 5 ou 6.
Emplois repères (à titre indicatif)	Technicien(ne). Chargé(e)/Assistant(e) spécialisé(e) confirmé(e). Comptable mandant confirmé(e). Comptable confirmé(e). Gestionnaire/gérant (copropriété / gérance) débutant(e). Gestionnaire/gérant de sinistres, de contentieux confirmé(e). Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières (Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »).	Juriste débutant(e). Technicien(ne) qualifié(e). Assistant(e) de direction confirmé(e). Comptable mandant confirmé(e). Comptable confirmé(e). Gestionnaire (copropriété/gérance) débutant(e)/confirmé(e). Gestionnaire/gérant de sinistres, de contentieux expérimenté(e). Économiste de la construction. Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières. (Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »).

Cadres

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
Autonomie/Responsabilité	Il doit justifier de compétences pour proposer des décisions	Il fait preuve d'initiatives dans le cadre de	Il rend compte de ses missions à la direction générale.	Il dispose des délégations de pouvoir nécessaires à l'accomplissement

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
	susceptibles d'influer l'activité de son service dans le cadre des directives qui lui sont données. Il peut réaliser seul des travaux complexes. Il participe à la définition de stratégies susceptible d'impacter son service. Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie. Il peut encadrer et accompagner une équipe.	ses attributions. Il dispose de connaissances et d'expériences confirmées. Il met en œuvre les moyens humains, techniques et financiers pour atteindre les objectifs fixés par la direction. Il participe à la définition de stratégies susceptibles d'impacter son service. (exemple : réalisation d'opérations d'audit, de contrôle sur site et mise en place d'actions correctives.) Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.	Il doit apporter une contribution déterminante dans l'activité et les objectifs de société. Il participe à la définition de la politique de l'entreprise dans différents domaines. Il élabore, met en œuvre et contrôle la stratégie correspondante. Il effectue une veille concurrentielle. Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.	nt de ses missions. Il est responsable de la bonne marche de la société et/ou de département. Il assure la direction. Il rend compte de ses activités aux actionnaires.

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
Niveau relationnel (à titre indicatif)	Il entretient un réseau de partenaires en interne et en externe. Il coordonne les relations avec les prestataires externes (agents d'entretien, conducteurs de travaux, huissiers, notaires, experts...).	Il représente la direction auprès des mandants et prestataires de services. Il encadre et accompagne une équipe. Il initie, gère et suit la réalisation d'un projet. Il sélectionne et suit des éventuels prestataires l'accompagnant dans ses missions. Il gère et/ou entretient un réseau de partenaires en interne et en externe. Il coordonne les relations avec les prestataires externes (agents d'entretien,	Il initie, gère et suit la réalisation d'un projet. Il sélectionne et suit des éventuels prestataires l'accompagnant dans ses missions. Il est responsable de la bonne marche d'un service pouvant regrouper plusieurs métiers ou plusieurs services ou d'un département. Il mobilise des équipes dans l'atteinte d'objectifs. Il anime et forme des équipes techniques. Il s'assure du respect des procédures par l'ensemble des collaborateurs. Il veille au respect des consignes de	Il encadre et anime les parties prenantes de l'entreprise. Il mobilise des équipes pour l'atteinte d'objectifs. Il s'assure du respect des procédures par l'ensemble des collaborateurs.

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
		conducteurs de travaux, huissiers, notaires ; experts...). Il veille au respect des consignes de sécurité des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.	sécurité des biens et des personnes et à la prévention des risques psychosociaux par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.	
Missions repères (à titre indicatif)	Il est doté de connaissances particulières acquises par formation ou expérience. Il assure l'organisation des chantiers ou des opérations en amont. Il gère la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants. Il gère et optimise un portefeuille	Il réalise des études ayant pour objectif de faciliter les prises de décision. Il gère un programme de construction ou de travaux jusqu'à sa livraison dans les délais et les coûts. Il estime la valeur des biens (performances opérationnelles,	Il définit des axes d'amélioration et des solutions fonctionnelles. Il gère un programme de construction ou de travaux jusqu'à sa livraison dans les délais et les coûts. Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des	Il propose et définit la stratégie de l'entreprise. Il assure la direction de l'entreprise. Il contrôle l'exécution des budgets. Il supervise et contrôle la réalisation des projets de la société. Il définit des axes d'amélioration et des solutions fonctionnelles.

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
	immobilier de l'entreprise (valorisation et rentabilisation des actifs immobiliers). Il assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic...). Il assiste la direction dans l'organisation de son travail (réalise des notes de synthèse, rapports, courriers ; organise et assiste aux réunions). Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques. Il gère la position de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gestion	financières et environnementales), de leur potentiel d'appréciation ou dépréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt...). Il assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic...). Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques. Il gère la position de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gestion des	implications juridiques. Il définit et supervise la politique de sécurité de la structure (incendie, anti-vol, dégradations ...) en lien avec la direction du site. Il veille au respect des consignes de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site. Il définit une stratégie de développement, de gestion et de valorisation pour l'actif. Il élabore, actualise et suit les budgets (notamment	

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
	des comptes...). Il estime la valeur des biens (performances opérationnelles, financières et environnementales), de leur potentiel d'appréciation ou dépréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt...). Il rédige des actes ou documents à caractère juridique (mandats et baux en accord avec la réglementation et les conditions commerciales de l'exploitant...). Il informe les propriétaires des travaux nécessaires pour maintenir l'usage et la qualité des immeubles. Il planifie lesdits travaux et les	comptes...). Il rédige des actes ou documents à caractère juridique (mandats et baux en accord avec la réglementation et les conditions commerciales...). Il informe les propriétaires des travaux nécessaires pour maintenir l'usage et la qualité des immeubles. Il planifie lesdits travaux et les suit. Il définit et supervise la politique de sécurité de la structure (incendie, anti-vol, dégradation s...) en lien avec la direction du site. Il veille au	gestion des flux, gestion des comptes...).	

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
	suit.	respect des consignes de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.		
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale supérieur à un niveau 5. Licence, licence professionnelle, master 1 et 2 ; diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur, doctorat, diplôme de l'ICH ou titre RNCP supérieur à un niveau 5.			
Emplois repères (à titre indicatif)	Gestionnaire copropriété / gérance débutant(e) / confirmé(e) / expérimenté(e). Assistant(e) de direction expérimenté(e). Chargé(e) de commercialisation débutant(e). Comptable mandant confirmé(e) / expérimenté(e)	Directeur(trice) d'agence/de site débutant(e). Responsable technique expérimenté(e). Gestionnaire copropriété / gérance expérimenté(e). Chargé(e) de commercialisation	Chargé(e) de missions / projets expérimenté(e). Responsable de service expérimenté(e). Directeur(trice) d'agence / de site confirmé(e) / expérimenté(e). Trésorier(e) / fiscaliste confirmé(e). Directeur(trice)	Directeur(trice) général(e). Directeur(trice) de site (centre commercial, immeubles de bureaux ou résidentiel...). Directeur(trice)/responsable d'entreprise. Directeur(trice)/responsable de département.

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
	). Comptable confirmé(e). Responsable technique. Chargé(e) d'études. Chargé(e) de projets/de missions débutant(e). Juriste débutant(e). Asset manager débutant(e). Property manager débutant(e). Facility manager débutant(e). Chargé(e) des nouvelles technologies et du digital. Analyste.	sation expérimenté(e). Trésorier(e) / fiscaliste. Comptable mandant expérimenté(e). Juriste confirmé(e) / expérimenté(e). Chargé(e) de mission / projet confirmé(e). Responsable de la qualité de service, de l'expérience client. Asset manager confirmé(e). Property manager confirmé(e). Facility manager confirmé(e). Responsable des services généraux. Responsable de travaux. Responsable sécurité. Chargé(e) des nouvelles	e) / responsable de la qualité de service, de l'expérience client. Directeur(trice) / responsable des services généraux. Directeur(trice) sécurité. Directeur(trice) / responsable de site (centre commercial, immeubles de bureaux ou résidentiel...).	

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
		technologies et du digital. Responsable chef de projet. Responsable de service et département.		

Classification des emplois dans les résidences de tourisme

Avenant du 28 novembre 2018

Principes généraux

La grille de classification comporte 9 niveaux.

Le classement effectué dans cette grille est fonction du contenu, des caractéristiques professionnelles de chacun des emplois, et du secteur d'activité.

Critères classants :

- Compétence (expérience et/ou formation requise) : il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un poste donné, si une formation est requise pour occuper le poste, et, dans l'affirmative, quel type de formation. La formation peut être acquise par la filière scolaire, la formation sur le terrain, la formation professionnelle, la formation continue, l'expérience,
- Contenu de l'activité : ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise.
- Autonomie : ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées. L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le titulaire est en rapport avec la fréquence des interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.
- Responsabilité : tous les salariés d'une entreprise quel que soit le niveau de qualification sont responsables, c'est-à-dire, doivent répondre des tâches et

missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs.

Les secteurs d'activité sont les suivants : Réception, Animation, Propreté, Entretien, Technique, Restauration, Commercial, Marketing-communication, Gestion-administration, Gestion des propriétaires, Direction.

Définition des niveaux dans les résidences de tourisme

Employés

Niveau E1

Avec une simple mise au courant n'exigeant pas de formation scolaire ou professionnelle sanctionnée par un diplôme, l'employé exécute des tâches élémentaires ou répétitives.

La responsabilité de l'activité s'exerce directement et uniquement sur la bonne exécution du travail.

La compréhension des consignes dans un vocabulaire usuel demande de l'attention et la capacité de poser les questions utiles au travail considéré.

Par exception l'employé qui exerce un emploi classé niveau E1 et qui est titulaire d'un diplôme professionnel correspondant à l'emploi exercé est classé au niveau E2.

Niveau E2

D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, l'employé au niveau E2 exécute un travail qualifié constitué par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il agit, selon un processus standardisé dans lequel il choisit les méthodes d'exécution et la succession des opérations ou selon un processus inhabituel avec l'appui d'un agent de qualification supérieure.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau V de l'éducation nationale. Ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau E3

Dans le cadre d'instructions générales, l'employé de niveau E3 exécute, conformément aux normes professionnelles, des travaux très qualifiés, constitués d'actions de réalisations complètes.

Il choisit les modes opératoires et les moyens de contrôles appropriés.

L'exécution des tâches qui lui sont demandées nécessite la maîtrise complète de la fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau IV de l'éducation nationale ou la formation prévue au niveau V de l'éducation nationale complétée par des stages ou cours professionnels et une expérience d'au moins trois années dans le niveau E2. Ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agents de maîtrise

Niveau AM1

L'agent de maîtrise de niveau AM1 se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, ainsi que, le cas échéant, la responsabilité de commandement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Du fait des moyens techniques utilisés, il peut être amené à des ajustements et adaptations indispensables. L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau IVb de l'éducation nationale complété par une formation professionnelle adaptée aux exigences de la fonction.

Ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau AM2

D'après des instructions de caractère général sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, l'agent de maîtrise de niveau AM2 accomplit des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il peut également assurer la responsabilité de l'encadrement de personnel exécutant des travaux diversifiés, mais complémentaires. Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances et une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

La capacité d'expression doit permettre la conduite d'une petite équipe, les relations externes, la justification écrite des décisions.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau III de l'éducation nationale. Ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Cadres

Niveau C1

Ce niveau concerne :

- Soit des salariés ayant une expérience professionnelle prolongée, confirmée et réussie dans la fonction au niveau AM2. L'intéressé possède de très bonnes connaissances des diverses techniques de sa spécialité et des capacités au commandement, à l'organisation du travail et à la gestion. Il guide et forme le personnel éventuellement placé sous sa responsabilité. Il est amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise.
- Soit des cadres devant mettre en oeuvre les connaissances théoriques sanctionnées par un (ou des) diplôme(s) des niveaux II et I de l'éducation nationale.

Les salariés classés niveau C1 sont assimilés aux cadres pour la retraite et la prévoyance.

Niveau C2

Le cadre de niveau C2 assume, en général, la responsabilité de l'organisation, de l'activité ainsi que la discipline et, en général, le fonctionnement d'un service. Les cadres n'exerçant pas de commandement peuvent cependant être classés à ce niveau, en raison de leur compétence et de leur responsabilité exercées dans une activité spécialisée ou fonctionnelle.

L'autonomie est limitée par les instructions générales du chef d'entreprise (dans les petites entreprises) ou des directeurs dans les entreprises plus importantes.

L'emploi exige une formation de niveau II de l'éducation nationale, ou de niveau III complétée par une formation professionnelle spécifique de la profession attestée par des certificats de stage ou d'aptitude à exercer des fonctions plus importantes que celles parfaitement maîtrisées au niveau C1.

Niveau C3

Le cadre de niveau C3 assume dans un domaine soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion, soit dans plusieurs d'entre eux, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Cadre ayant autorité sur un service important ou sur plusieurs services à coordonner, il maîtrise les techniques de relations humaines et d'organisation du travail à un haut niveau. Le classement à ce niveau exige une très haute spécialisation exercée dans les structures fonctionnelles d'entreprises importantes.

L'emploi exige une formation générale et professionnelle de très haut niveau sanctionnée par les diplômes de niveau I éducation nationale ou une expérience professionnelle probante dans des postes similaires ou de niveau C2 avec attestations de stages de formation ouvrant accès à la position supérieure.

Niveau C4

L'existence de postes du niveau C4 ne se justifie que par la valeur technique requise par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination au plus haut niveau entre plusieurs services ou activités.

Ces postes exigent la plus large autonomie de jugement et d'initiative et généralement une délégation directe des pouvoirs et responsabilités du chef d'entreprise. La délégation de signature à elle seule n'entraîne pas la classification à ce poste (rappel étant fait que dans les postes de niveau inférieur, le cadre peut disposer, par délégation de l'employeur ou de la hiérarchie, de la signature de certains actes).

Le niveau de formation requis est le même qu'en position C3, mais la maîtrise des connaissances et la capacité de les mettre en oeuvre, notamment au plan de la formation des collaborateurs, doit être hautement reconnue.

Grille de classification des emplois-repères

Réception

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
	Responsable Hébergement			X	X	X	X			
	Chef de Réception		X	X	X	X				
	Premier de Réception		X	X	X					
	Réceptionniste	X	X	X						
	Réceptionniste de nuit	X	X							
	Veilleur de nuit	X	X							
	Responsable qualité				X	X	X			
	Coordinateur qualité		X	X	X					

Animation

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
	Manager Animation			X	X	X	X	X		
	Responsable activités		X	X	X	X	X			
	Animateur Spécialisé + Puéricultrice			X	X	X				
	Animateur	X	X	X						
	Agent polyvalent loisirs	X	X	X						
	Maître-Nageur				X	X				
	Surveillant Baignade		X	X						

Propreté/Entretien

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
	Gouvernante		X	X	X	X	X			
	Aide Gouvernante	X	X	X	X					
	Chef d'entretien			X	X	X				
	Adjoint chef d'entretien		X	X	X					
	Premier de Propreté		X	X						
	Agent de propreté	X	X							
	Linger	X	X							

Technique

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
	Directeur Technique						X	X	X	X
	Responsable Technique Régional				X	X	X	X		
	Responsable maintenance			X	X	X				
	Agent de maintenance	X	X	X						
	Jardinier		X	X						
	Magasinier		X	X						

Restauration

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
	Chef de Cuisine				X	X	X			
	Sous-Chef de Cuisine			X	X	X				
	Chef de Partie		X	X	X	X				
	Cuisinier		X	X	X					
	Commis de Cuisine	X	X							
	Plongeur	X	X							
	Maître d'Hôtel			X	X	X				
	Chef de Rang		X	X	X					
	Agent petit-déjeuner	X	X	X						
	Serveur		X	X						
	Commis de Salle	X	X							
	Barman		X	X						
	Contrôleur restauration				X	X				
	Économe			X	X					

Commercial

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
	Directeur Commercial						X	X	X	X
	Responsable Commercial					X	X	X		
	Attaché Commercial		X	X	X	X				
	Coordinateur séminaires				X	X	X			
	Yield Manager						X	X		
	Responsable Réservation				X	X	X	X		
	Agent de Réservation	X	X	X	X					
	Administrateur des Ventes					X	X	X		
	S.A.V. / Litiges		X	X	X	X				
	Responsable Boutique			X	X	X				
	Vendeur	X	X	X	X					

Marketing /Communication

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
	Directeur Marketing						X	X	X	X
	Chef de Produits				X	X	X			
	Brochures	X	X	X	X					
	Webmaster				X	X	X			
	Attaché de Presse				X	X	X			

Gestion /Administration

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
	Directeur Ressources Humaines						X	X	X	X
	Gestionnaire de paye				X	X	X			
	Directeur Juridique / D.A.F./						X	X	X	X
	Juriste					X	X	X		
	Directeur Comptable						X	X	X	X
	Chef Comptable					X	X	X	X	
	Comptable		X	X	X	X				
	Aide Comptable	X	X							
	Resp. Contrôle Gestion						X	X	X	
	Contrôle Gestion					X	X	X		
	Responsable Informatique						X	X	X	
	Informaticien				X	X	X	X		
	Assistante de Direction				X	X	X			
	Assistante	X	X	X	X	X				

Gestion des propriétaires

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
	Responsable Gestion des propriétaires					X	X	X	X	
	Principal Gestion des propriétaires					X	X	X	X	
	Comptable Gestion des propriétaires		X	X	X	X				
	Agent Administratif	X	X	X						

Direction

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
	Direction Exploitation							X	X	X
	Directeur Régional						X	X	X	
	Directeur de zone						X	X		
	Directeur de Site				X	X	X	X		
	Directeur de site adjoint				X	X	X			
	Responsable de site		X	X	X	X				

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Avenant n° 54 du 26 juin 2012 et Avenant n° 88 du 15-12-2021

Les titulaires d'un CQP Secrétaire juridique et technique en immobilier sont classés au minimum niveau E2.

Les titulaires d'un CQP Négociateur immobilier, chargé de gestion locative, chargé de copropriété sont classés au minimum niveau 4.

Salaires, primes et indemnités

Prime d'ancienneté

Article 36 et Annexe IV Statut de négociateur immobilier

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 32 euros tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date d'anniversaire.

Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le versement de la prime d'ancienneté se fait à compter de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche. Le premier versement interviendra le 1er janvier suivant le terme de cette période.

Les négociateurs immobiliers, cadre ou non cadre, bénéficient de la prime d'ancienneté allouée à tous les salariés de la branche conformément aux modalités définies à l'article 36 de la convention collective nationale de l'immobilier.

Primes associées aux médailles d'honneur du travail

Article 39

Médailles d'honneur du travail

Une médaille d'honneur du travail est remise par l'entreprise, aux salariés dont les services, accomplis dans un nombre illimité d'entreprises sont retenus pour justifier des 20, 30, 35 et 40 années de service requises pour l'obtention de la médaille.

Les médailles d'honneur du travail sont :

- la médaille d'argent après 20 années de service ;
- la médaille de vermeil après 30 années de service ;
- la médaille d'or après 35 années de service ;
- la médaille grand or après 40 années de service.

Les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail, les modalités et le formalisme de sa demande sont consultables sur les sites du gouvernement (tel que «service-public.fr»).

Le salarié qui souhaite obtenir cette médaille devra en faire la demande en complétant le Cerfa n° 11796*01 auquel seront annexées les pièces justificatives listées dans la notice jointe au formulaire.

Un arrêté préfectoral fixe, le 1er janvier et le 14 juillet de chaque année, la liste nominative des attributions de la médaille d'honneur du travail.

Le salarié s'engage à demander la médaille d'honneur du travail correspondant à son relevé de carrière réel à la date de sa demande et à ne pas renouveler cette procédure avant une échéance de 5 ans.

Primes

Le salarié bénéficiera d'une prime à l'occasion de la remise du diplôme de la médaille d'honneur du travail.

Pour obtenir le règlement de ladite prime, le salarié devra communiquer à l'employeur une copie de l'arrêté préfectoral ou, à défaut, du diplôme correspondant justifiant de sa qualité d'attributaire de la médaille d'honneur du travail.

Cette gratification aura pour assiette le salaire global brut mensuel contractuel acquis à cette date.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, elle sera égale à 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit. L'ouverture des droits s'entend comme la date de la cérémonie de remise officielle de la médaille d'honneur du travail par l'Administration.

Ainsi, cette gratification correspondra à 1 mois de salaire et elle est acquise au salarié qui justifie de 20, 30, 35 ou 40 années de service dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié qui aura, dans l'entreprise, une ancienneté de service moindre percevra cette prime au prorata de ses années de service dans ladite entreprise.

Exemples :

- Pour une ancienneté de 12 ans dans l'entreprise : le salarié percevra 12/20ème de la prime lors de la remise de sa médaille d'argent.
- Un salarié bénéficiant de la médaille d'or (35 années d'activité toutes entreprises confondues) avec une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise bénéficiera d'une prime de 20/35ème de son salaire global brut mensuel contractuel.

Période transitoire

Cette période transitoire est destinée à ne pas léser le salarié qui aurait pu prétendre au versement de l'ancienne prime anniversaire et qui ne remplit pas les conditions pour prétendre au versement de la prime versée à l'occasion de la médaille d'honneur du travail.

En conséquence, tout salarié qui, entre le 1er novembre 2016 et le 31 octobre 2021 aurait pu bénéficier de la prime anniversaire des 25 ans dans la même entreprise pourra prétendre au versement de la prime associée à la médaille d'argent.

Ces dispositions transitoires ne devront pas avoir pour effet de verser deux primes sur une périodicité de 5 ans.

Treizième mois

Article 38 et Annexe IV Statut de négociateur immobilier

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent un supplément de salaire, dit 13ème mois, égal à un mois de salaire global brut mensuel contractuel. Il est acquis au prorata du temps de présence dans l'année et réglé sur la base du salaire de décembre. Il peut également faire l'objet d'un fractionnement en deux versements semestriels.

Les périodes pendant lesquelles les salariés bénéficient du maintien de leur salaire à 90 % ou à 100 % en cas de maladie sont considérées comme temps de présence.

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année reçoivent cette gratification décomptée prorata temporis sur la base de leur dernier salaire global brut mensuel contractuel.

Toutefois, pour les salariés dont la rémunération est en tout ou partie établie sur la base d'un barème de commission convenu entre les parties, le contrat de travail peut inclure le 13ème mois dans la rémunération sous réserve qu'il fixe les modalités de règlement des commissions de telle façon que le salarié soit assuré de percevoir dans l'année civile une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau.

Ce calcul étant «proraté» selon le nombre de mois de présence pendant l'exercice considéré en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ou de suspension du contrat de travail.

Pour le négociateur immobilier, VRP ou non, le contrat de travail peut inclure le 13ème mois dans la rémunération, conformément à l'article 38 de la Convention collective nationale de l'Immobilier. En conséquence, le négociateur perçoit dans l'année civile, congés payés inclus :

- pour les négociateurs immobiliers non-cadres : une rémunération au moins égale à 13 fois le salaire minimum brut mensuel. Il est précisé qu'en cas de variation du salaire minimum brut mensuel en cours d'année il faudra appliquer un prorata en fonction des périodes où chaque salaire minimum était en vigueur.
- pour les négociateurs immobiliers cadres : une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à leur niveau

Droit de suite des négociateurs immobiliers sous statut

Annexe IV Statut de négociateur immobilier - Article 10

Le négociateur immobilier, VRP ou non, bénéficie d'un droit de suite concernant les commissions qu'il aurait perçues dans le cas où le contrat de travail n'aurait pas expiré, sous les deux conditions cumulatives suivantes :

- ces affaires devront être la suite et la conséquence du travail effectué par lui pendant l'exécution de son contrat de travail ;
- ces affaires devront avoir été réalisées dans la durée du droit de suite étant entendu que celui-ci ne saurait porter sur des affaires pour lesquelles l'employeur lui-même n'aurait pas effectivement perçu les honoraires correspondants.

Postérieurement à la cessation du contrat de travail, les avances sur commission n'ont plus lieu d'être versées.

Toutefois, lorsqu'au moment de son départ, le salarié a un débit relatif à des avances sur commissions antérieures à son départ (solde débiteur dont le contrat de travail stipule la récupération), l'employeur peut déduire cette somme au moment du payement des commissions dues dans le cadre du droit de suite.

Le montant des commissions dues au titre du droit de suite sera calculé en fonction des honoraires définitivement perçus par l'employeur.

Le droit de suite court à compter de l'expiration du contrat. Sa durée est déterminée au contrat et ne peut en tout état de cause être inférieure à 6 mois.

L'employeur remet un état détaillé des comptes au négociateur immobilier à la date de fin du contrat de travail. Cet état détaillé des comptes donne la liste des affaires en cours pour lesquelles le négociateur immobilier pourrait prétendre à commission en cas de réalisation. Le solde de tout compte se rapportant à la période travaillée est établi à l'expiration de ce droit de suite.

Rémunération des « extras » et du personnel logé et/ou nourri dans les résidences de tourisme

Annexe VI - Résidences de Tourisme

Personnel logé et/ou nourri

Article 14.4

À qualification identique et à temps de travail égal le salarié qu'il soit logé et/ou nourri, ou non, perçoit la même rémunération. En conséquence le salaire global

brut mensuel inclut la valeur du salaire en nature correspondant à la fourniture éventuelle d'un logement de fonction et/ou de la nourriture.

Rémunération des extras

Article 37.4

Les «extras» sont classés, comme tous salariés, à l'un des niveaux prévus par la classification des résidences de tourisme. Leur rémunération est établie pour chaque période d'emploi (éventuellement fractionnée à échéance mensuelle lorsque cette période chevauche deux mois civils) en appliquant à l'horaire de travail effectué un tarif horaire égal au minimum au 1/151 du salaire mensuel conventionnel acquis au niveau de classement de l'emploi.

Rémunération des négociateurs immobiliers

Annexe IV Statut de négociateur immobilier

Commissions

La rémunération du négociateur est composée essentiellement ou exclusivement de commissions.

Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du présent statut ; le salaire minimum pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

Congés payés

En ce qui concerne les congés payés, l'employeur et le négociateur immobilier peuvent convenir au contrat de travail :

- soit de l'application de l'article 21 de la Convention collective nationale de l'Immobilier : pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du dixième (article L. 3141-24 du Code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.
- soit de l'application de la solution de l'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération à condition que le contrat mentionne expressément le taux de commission et sa majoration au titre de l'indemnité légale de congés payés.

Remboursement des frais professionnels

Le négociateur immobilier, VRP ou non, est remboursé sur justificatifs des frais professionnels qu'il engage réellement. Le contrat de travail pourra déterminer le montant maximum de ces remboursements de frais professionnels.

Les parties peuvent toutefois prévoir contractuellement que le négociateur, moyennant le versement par l'employeur d'une indemnité fixée de manière forfaitaire à un montant défini au contrat de travail, n'est pas remboursé, mais qu'il conserve au contraire à sa charge les frais qu'il justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur.

Ces remboursements ou indemnités forfaitaires ne sauraient en aucune façon être considérés comme un élément de la rémunération et ne sont donc pas assujettis à cotisations et contributions de sécurité sociale dans les conditions et limites fixées par la réglementation.

Salaires minima

Négociateur VRP non-cadre

A compter du 1er avril 2026, le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non-cadres est fixé à 1 540 € par mois complet.

Négociateur non-VRP non-cadre

Les négociateurs immobiliers non-VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel conventionnel correspondant au SMIC.

Salaires minima

Salaires minima bruts annuels

Avenant n° 110 du 4 mars 2026

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er avril 2026, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel *
E1	23 700 €
E2	24 428 €

E3	25 080 €
AM1	25 569 €
AM2	26 415 €
C1	28 333 €
C2	36 932 €
C3	44 221 €
C4	49 800 €
* sur 13 mois, hors prime d'ancienneté E = Employé ; AM = Agent de Maîtrise ; C = Cadre	

Assiette de vérification

Article 37

Le salarié sera réputé être rempli de ses droits au regard du salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau dès lors que son salaire global brut annuel contractuel atteindra au moins ce montant.

Ne seront toutefois pas pris en compte pour déterminer si le salaire minimum brut annuel est atteint :

- les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation,
- les sommes versées par les entreprises aux plans d'épargne salariale,
- les versements relatifs :
 - à toute prime exceptionnelle,
 - aux majorations pour heures supplémentaires
 - aux primes et gratifications à caractère bénévole ou aléatoire,
 - la prime d'ancienneté,
- les primes ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail fourni,
- les remboursements de frais, la prime de transport,
- la compensation financière en contrepartie d'une astreinte,

Cas particulier des salariés rémunérés en tout ou partie à la commission (hors résidences de tourisme)

Article 37.2

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel correspond au 1/13ème du salaire minimum brut annuel conventionnel. Il peut constituer en tout ou partie (selon dispositions à fixer au contrat de travail) un acompte sur la commission acquise par application d'un barème convenu entre les parties. À titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur peut verser des avances sur commissions mensuelles supérieures au salaire minimum brut mensuel conventionnel et revenir à celui-ci en cas de résultats inférieurs à l'avance ainsi consentie, sous réserve de l'article L. 3251-3 du code du travail.

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/577-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1er	10
Article 13	12
Article 13	13
Annexe IV Statut de négociateur immobilier - Article 3	14
Article 16	14
Article 32	16
Annexe IV Statut de négociateur immobilier - Article 8	17
Article 34.2	17
Article 34.1	17
Annexe IV Statut de négociateur immobilier - Article 9	18
Article 33	19
Article 34	20
Article 22	22
Article 21	23
Avenant n° 55 du 26 juin 2012	25
Article 21.1	29
Annexe VI - Résidences de Tourisme - Article 21.1	29
Article 19	30
Annexe IV Statut de négociateur immobilier	30
Annexe VI - Résidences de Tourisme - Article 19.3.1	30
Article 19.3	31
Article 19.7.2.	33
Article 19.5.2.	35
Article 19.5.3.	36
Article 19.6.	36
Article 19.7.1.	38

Article 19.7.4	40
Annexe VI - Résidences de Tourisme	43
Annexe VI - Résidences de Tourisme	44
Article 20.....	45
Article 19.8	46
Article 19.9	48
Annexe VI - Résidences de Tourisme - Article 19.7.3	53
Article 24.....	56
Article 21.2	58
Article 25.1	58
Article 25.2	58
Annexe I Avenant n° 92 du 2 juin 2022	60
Avenant du 28 novembre 2018	73
Avenant n° 54 du 26 juin 2012 et Avenant n° 88 du 15-12-2021	86
Article 36 et Annexe IV Statut de négociateur immobilier.....	87
Article 39.....	87
Article 38 et Annexe IV Statut de négociateur immobilier.....	89
Annexe IV Statut de négociateur immobilier - Article 10	90
Annexe VI - Résidences de Tourisme	90
Article 14.4.....	90
Article 37.4.....	91
Annexe IV Statut de négociateur immobilier	91
Avenant n° 110 du 4 mars 2026	92
Article 37.....	93
Article 37.2	94

Source : www.legifrance.gouv.fr